

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

PAULO VITOR DONATTO AGERT

**ANÁLISE DO IMPACTO FINANCEIRO DA TERCEIRIZAÇÃO DE
SERVIÇOS EM UMA *STARTUP* EM PORTO ALEGRE**

Porto Alegre
2019

PAULO VITOR DONATTO AGERT

**ANÁLISE DO IMPACTO FINANCEIRO DA TERCEIRIZAÇÃO DE
SERVIÇOS EM UMA *STARTUP* EM PORTO ALEGRE**

Trabalho de conclusão de curso de graduação, apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. André Luís Martinewski

Porto Alegre
2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos aqueles envolvidos, direta ou indiretamente, e que proporcionaram todo o suporte necessário para que pudesse chegar até este trabalho de conclusão do curso de Administração, em especial à minha namorada, que esteve ao meu lado dia e noite, em um esforço conjunto para dar todo o apoio emocional durante a graduação. Aos meus pais, que sempre colocaram como prioridade o bem-estar dos filhos, ofertando todas as condições naquilo que lhes foi possível, e ao meu irmão, ao qual dividi por anos as conquistas e frustrações decorrentes da vida acadêmica distantes da cidade natal.

Sou grato a esta instituição de ensino e a todo corpo docente que proporcionou um aprendizado único, de excelência e reconhecimento internacional, principalmente ao meu orientador, em sua sabedoria ao conduzir-me até a conclusão desta etapa e alcançar a tão desejada graduação acadêmica.

RESUMO

Este trabalho foi elaborado a partir do interesse em avaliar financeiramente o impacto da terceirização de serviços em uma *startup* como principal forma de contratação. Com o crescimento deste modelo de negócios no cenário do empreendedorismo brasileiro, ganha força a busca por alternativas ao consolidado regime celetista de trabalho para que se atinjam maiores flexibilidade e economicidade aos gastos com pessoal. Deste modo, fez-se a consulta a referências com dados comparativos a essas duas modalidades, que apontam que as organizações tipicamente contratantes apresentam um maior tempo de permanência de seus colaboradores e uma diminuição no índice de rescisões de empregos. Com isso, realizou-se um estudo de caso em uma *startup* em Porto Alegre, de contratos tipicamente terceirizados, e foi estabelecida uma comparação dos gastos atrelados à prestação de serviços e a situação na qual o quadro de pessoal fosse de celetistas. A partir dessa análise, concluiu-se que não haveria economicidade com a adesão total à modalidade contratante. Contudo, foi sugerido que as organizações não se limitem a verificarem apenas os gastos ligados diretamente a contratações e remunerações, pois existem outras variáveis que podem impactar diretamente nas empresas e na possibilidade de a economicidade ser atingida ainda que a modalidade típica seja a celetista.

Palavras-chave: *Startup*, terceirização de serviços, impacto financeiro.

ABSTRACT

This final paper was elaborated from the interest in evaluating financially the impact of the outsourcing services in a startup as main modality of contracting. With the growth of this business model in the scenario of Brazilian entrepreneurship, the search for alternatives to the Consolidação das Leis de Trabalho is gaining strength in order to achieve greater flexibility and cost savings with personnel expenses. In this way, references with comparative data to these two modalities were used, where they indicate that the typically employment contracting organizations present a greater length of stay of their employees and a decrease in the index of contracts rescissions. Thus, a case study was carried out at a startup in Porto Alegre, from typically outsourced contracts, and a comparison was made of the expenses related to the rendering of services and the situation in which the employees was of a celetista. From this analysis, it was concluded that there would be not economic viability with the full adherence to the contracting modality. However, it is suggested that organizations should not confine themselves to only spending directly related to hiring and remuneration, since there are other variables that may have a direct impact on companies and the possibility that the economy viability can be achieved even if the typical modality is the Consolidação das Leis de Trabalho.

Keywords: Startup, outsourcing services, financial impact.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Folha de pagamento de funcionário celetista	27
Quadro 1 – Rescisão contratual	30
Gráfico 1 – Receita bruta, contratos de trabalho CLT e terceirização de serviços	32
Gráfico 2 – Relação N ^o de pessoas, tempo de permanência e gasto percentual	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Gastos nas modalidades de contratação	21
Tabela 2 – Incidência do desconto do INSS	29
Tabela 3 – Gastos com contratos (CLT) e terceirizados	31
Tabela 4 – Gastos com as modalidades de contratação	33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMD	Análise Multicritério à Decisão
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho – Lei nº 13.467
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
COFINS	Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CPP	Contribuição Patronal Previdenciária
CSLL	Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
DAS	Documento de Arrecadação do Simples Nacional
EAF	Organização alvo do estudo de caso
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
IRPJ	Imposto de Renda Pessoa Jurídica
ISS	Imposto Sobre Serviços
MEI	Microempreendedor Individual
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PIS	Programa Integração Social
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RAT	Risco Ambiental do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 OBJETIVOS.....	12
1.1.1 Objetivo geral.....	13
1.1.2 Objetivos específicos.....	13
1.2 JUSTIFICATIVA.....	13
2 REVISÃO TEÓRICA.....	14
2.1 <i>Startup</i>	14
2.2 Terceirização de Serviços.....	16
2.2.1 Terceirização no Brasil.....	17
2.3 Impacto financeiro.....	20
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	23
3.1 Coleta de dados.....	23
3.2 Formas da coleta de dados.....	23
3.3 Organização dos dados.....	24
3.4 Análise dos dados.....	24
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS.....	25
4.1 Regime tributário.....	25
4.2 Consolidação das Leis de Trabalho.....	26
4.2.1 Composição da Remuneração do Empregado.....	26
4.2.2 Contribuição à Previdência Social.....	28
4.2.3 Fundo de garantia por tempo de serviço.....	29
4.2.4 Contribuição sindical.....	29
4.3 Terceirização de serviços.....	30
4.4 Impacto financeiro.....	31
4.5 Comparação entre as modalidades de contratação.....	33
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS.....	38
APÊNDICE A.....	41
APÊNDICE B.....	42
ANEXO A.....	46

1 INTRODUÇÃO

O empreendedorismo no país é uma realidade que já atinge 36% da população de 18 a 64 anos de idade, segundo levantamento da Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Destes, 2 em cada 10 brasileiros estavam envolvidos nessa atividade em estágio inicial e, destes, faz parte cada vez mais o modelo de negócios denominado de *startup* (GEM, 2017).

Paralelamente, observa-se um cenário de maior crescimento quanto ao vínculo de trabalho. Segundo levantamento pela RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)¹, empresas cujos vínculos formais de emprego são tipicamente de modelo contratantes, tiveram um aumento de 28,7% entre 2007 e 2014, no entanto para aquelas de características terceirizadas, essa taxa representou 46,5% (IPEA, 2018).

Os referidos levantamentos ainda apontam que, ao final de 2014, organizações caracterizadas como contratantes apresentaram um índice de 40% de rompimento dos vínculos, contudo naquelas tipicamente terceirizadas, a mesma taxa chegou a 80%, denotando uma alta rotatividade. Tal resultado interfere diretamente no tempo médio de duração do vínculo. No mesmo ano, o tempo médio de permanência para contratos de trabalhos de pessoas era de 70,3 meses, não obstante para a prestação de serviços observava-se uma média de dois anos e dez meses (IPEA, 2018).

A partir destes dados e referida constatação procurou-se estabelecer uma relação entre as práticas de predominância da terceirização de serviços e o impacto financeiro gerado em uma *startup*, conforme identificação a seguir, localizada na cidade de Porto Alegre, RS. Objetiva-se, então, uma maneira de avaliar se tais práticas apresentam uma relação de produtividade, de custos e despesas mais eficiente do que a adoção de diferenciados vínculos empregatícios.

A definição mais comumente aceita para *startup* é a de Blank e Dorf (2014, p. xvii): “[...] é uma organização temporária em busca de um modelo de negócio escalável, recorrente e lucrativo”. Entende-se por recorrência a capacidade de

¹ Ministério do Trabalho foi um ministério do governo do Brasil e extinto durante o governo Jair Bolsonaro, com suas atribuições divididas entre o Ministério da Economia, o Ministério da Cidadania e o Ministério da Justiça e Segurança Pública.

vender um mesmo produto para todos os clientes, bem como escalável atrela-se ao crescimento para atender grandes quantidades de clientes.

Segundo Carrilo (2019), a Associação Brasileira de Startups (ABStartups) contava, em 2012, com 2.519 associadas; em 2017, este número passou para 5.147 empresas e, atualmente, o Brasil possui mais de dez mil organizações assim caracterizadas. Já no Rio Grande do Sul, Alves (2019) destaca que foram mapeadas 954, sendo que destas, 569 somente em Porto Alegre, se tornando a terceira no ranking Brasil de cidades.

A partir destes cenários é que se constituiu a EAF², em 2016, como uma *startup* concebida através da reunião de três sócios-proprietários e gestores que, administrando as práticas de *marketing* digital, criaram conjuntos de infoprodutos – arquivos disponibilizados em um *site* na internet - compostos por videoaulas direcionadas a pessoas que procuram realizar uma dieta alimentar, práticas do Yoga, meditação ou treinamento funcional, dispensando a necessidade de ter que comparecer a academias, aulas presenciais ou até mesmo um acompanhamento individual especializado. O propósito é uma qualificação de melhoria da saúde e bem-estar pessoal, a qualquer tempo e disponibilidade, conforme melhor se adequa às suas necessidades. Atualmente, são cerca de quinze mil usuários ativos em todo o país, além de conteúdos gratuitos que procuram trazer à população informações científicas, com linguagem acessível, de fácil compreensão, contribuindo inclusive para profissionais da área da saúde na explicitação a pacientes e alunos às questões costumeiramente discutidas.

Para Graham (2012, p. 1), “Uma *startup* é uma companhia designada para crescer rápido”, e este cenário verificou-se no ano de 2017, na EAF, pela comercialização dos infoprodutos através do crescimento da receita bruta em 202%, entre janeiro a dezembro daquele ano. Já para Ries (2012, p.23), “uma *startup* é uma instituição humana designada a entregar um novo produto ou serviço sob condições de extrema incerteza”. Essa situação foi observada também ao longo do primeiro semestre de 2018 na empresa, onde alterações nas relações de anúncios em mídias sociais, como o Facebook, provocaram uma queda na receita bruta de 43,5%.

² As informações sobre a *startup* EAF (nome fictício) se baseiam em conhecimento e experiência do autor.

Todas essas transformações também foram acompanhadas por uma variedade e rotatividade extremamente significativas na oferta de trabalho ao longo deste período na EAF. Em janeiro de 2017 a *startup* contava com 32 colaboradores. Em dezembro, este número chegou a ser de 82, ou seja, 2,5 vezes maior. Todavia, sofreu duas significativas reduções a partir de janeiro de 2018, passando a contar, no mês de julho corrente, com 51 pessoas. Destas, apenas três integravam a empresa em janeiro do ano anterior.

As decisões tomadas pelos gestores, que impactam diretamente em sucessivos aumentos ou diminuições do conjunto de pessoas ligadas aos serviços da organização, estão diretamente vinculadas à adoção predominantemente de terceirizados. Atualmente, dos 46 colaboradores, 33 são contratados na forma de prestadores de serviços, 2 pela relação de emprego celetista e os demais como estagiários remunerados.

O fato observado de se constituir em um expressivo número de terceirizados na EAF é definido pelas questões tributárias e de liberdade quanto ao desempenho das atividades. Para um mesmo valor de remuneração líquida dentre um prestador de serviços e uma relação de emprego em regime da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), a empresa tem gastos com encargos até 67% maiores no segundo caso. Na terceirização, contudo, a EAF preocupa-se apenas com o cumprimento das questões contratuais estabelecidas entre as partes, sem a incidência de outras obrigações.

A CLT reserva o direito de que, ao subordinado, seja recebível uma remuneração mensal, décimo terceiro salário, férias e terço constitucional de férias remuneradas, além do pagamento parcial pela empresa de alíquotas do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), bem como eventuais garantias em caso de rescisão por parte do empregador. Na terceirização, entretanto, o contrato elaborado é de comum acordo, e os deveres para com o contratado referem-se exclusivamente ao objeto da contratação, ou seja, a prestação de um determinado serviço. De fato, as informações disponibilizadas pela RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego (IPEA, 2018) apontam que, no Brasil, no ano de 2015, os terceirizados apresentaram médias salariais 33,87% abaixo dos não terceirizados.

Quanto ao desempenho das atividades, os sócios-gestores da EAF o interpretam de maneira intuitiva e atrelam à capacidade de rendimento e eficiência

do colaborador diretamente proporcional à entrega de um determinado serviço, objeto fim da terceirização, e não ao cumprimento de horários, subordinação, carga horária semanal – regras comuns ao regime celetista.

Em contrapartida, a permanência hegemônica da relação terceirizada impossibilita a implementação de um plano de carreira, afasta potenciais investidores ou até mesmo dificuldades na aquisição de capital de terceiros, gera insegurança na permanência dos contratados, hesitantes na temporalidade de duração dos serviços, que se veem condicionados à busca por complementação da renda pessoal ou pela procura na contratação efetiva celetista em outras empresas.

Ao conjunto desses múltiplos critérios apresentados, surge a necessidade de estabelecer qual, ou quais deles, são mais adequados para o presente modelo de negócios. A gerência deve estabelecer critérios objetivos práticos e eficazes para a tomada de decisões financeiras ligadas aos custos e despesas decorrentes de pessoas sob a forma de terceirização de serviços na organização.

Para se chegar a um modelo onde possam ser respondidas as questões ligadas ao desempenho da terceirização, será utilizada uma metodologia denominada de Auxílio Multicritério à Decisão (AMD) em que se buscará, segundo Costa (2002, p. 13-16), avaliar o desempenho das alternativas e da importância dos critérios do objetivo geral. Conforme o autor, um dos mais conhecidos e utilizados métodos de AMD é uma ferramenta proposta por Saaty na década de 70, denominada Análise Hierárquica de Processos (*Analytic Hierarchic Process, AHP*).

Para Gomes, Araya e Carignano (2009), a utilização do método AHP permite a decomposição de um problema em vários, de tamanho menor que geram um nível de compreensão cada vez mais claro e capaz de determinar as melhores alternativas aos critérios anteriormente delimitados. Assim, se analisarão os aspectos que impactam indiretamente nos gastos com pessoal, como a taxa de rotatividade, o tempo médio de permanência dos colaboradores e o passivo trabalhista decorrente da tipicidade terceirizada, aspectos que podem até serem verificados como mais dispendiosos do que outras relações de trabalho.

1.1 OBJETIVOS

A seguir são apresentados o objetivo geral e específicos do presente trabalho.

1.1.1 Objetivo geral

Analisar o impacto financeiro gerado pela adoção da terceirização como forma de contratação da prestação de serviços em uma *startup* em Porto Alegre.

1.1.2 Objetivos específicos

A partir da definição do objetivo geral do presente trabalho de pesquisa, são estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- I. Avaliar comparativamente se a terceirização de serviços é a modalidade de contratação mais econômica para a execução dos serviços propostos.
- II. Propor sugestões para obtenção de economia nos processos ligados a contratações.

1.2 JUSTIFICATIVA

Busca-se, portanto, com esse trabalho, analisar o impacto financeiro da predominância da terceirização de serviços mediante emprego de metodologia específica por critérios objetivos e a possibilidade de compará-los a outras formas de contratação. Dessa maneira, espera-se contribuir com este público fornecendo um ferramental teórico-científico que auxilie empresas com semelhante modelo de negócios na estruturação e construção da sua rede de colaboradores.

2 REVISÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta conceitos relacionados à literatura específica que formam a base de compreensão necessária para o presente trabalho. Conseqüentemente, esta revisão teórica é composta dos seguintes tópicos: *Startup*, Terceirização de Serviços e Impacto financeiro. No primeiro, são definidos os conceitos do modelo de negócios; no segundo, serão abordadas conceituações e estruturação financeira; e no terceiro, as terminologias que formam a estrutura financeira nas organizações.

2.1 *Startup*

O ato de empreender está voltado na criação do próprio negócio, seja ele por necessidade devido a circunstâncias econômicas, como crises que causam aumento nas taxas de desemprego e demandam a necessidade de se procurar uma outra forma de sustento financeiro, ou por oportunidade, como a busca pessoal de um nicho de atuação. Essa última é o quarto desejo da população brasileira, segundo Domingos (2017, p. 15), atrás somente de viajar pelo país, comprar uma casa ou automóvel.

Para a Global Entrepreneurship Monitor (GEM), organização que elabora anualmente, desde 1999, um relatório aplicado em 64 países e também considerada como “a mais abrangente pesquisa anual sobre atividade empreendedora no mundo” (GEM, 2017), define o empreendedorismo como:

Qualquer tentativa de criação de um novo negócio ou novo empreendimento como, por exemplo, uma atividade autônoma, uma nova empresa ou a expansão de um empreendimento existente. Em qualquer das situações, a iniciativa pode ser de um indivíduo, grupo de indivíduos ou empresas já estabelecidas (GEM, 2017, p. 109).

A presente atividade reúne e avalia os dados coletados sob diferentes classificações de estágio das empresas em: iniciais, subdivididas em nascentes e novas, e estabelecidas. O critério balizador é relacionado ao tempo de retirada de pró-labores a seus fundadores. Enquanto para nascentes tal situação não permite se realizar por mais de três meses, nos novos negócios a retirada se enquadra de três

a quarenta e dois meses; já para as empresas estabelecidas, os proprietários têm tal gratificação acima do último período mencionado.

No escopo destacado no capítulo anterior, um dos tipos de empreendimentos em estágio inicial conhecidos são aqueles denominados de *startups*. Para sua definição, é de fundamental importância associar o termo “crescimento rápido” à capacidade de assim denominar uma empresa como tal, pois é o principal fator em sua concepção e que as tornam diferentes de outras tantas organizações iniciadas anualmente, e não apenas o fato de se trabalhar com tecnologia ou de conseguir um alto investimento de risco (GRAHAM, 2012).

Por essa razão, Graham (2012) exemplifica que “o Google não é apenas uma barbearia cujos fundadores eram excepcionalmente sortudos e trabalhadores, [...] você precisa fazer algo que possa vender para um grande mercado [...] uma barbearia não escala”. A partir dessa afirmação, duas conclusões podem ser tiradas para a capacidade de crescer muito: as empresas devem fazer algo que muitas pessoas queiram e que consigam ser alcançadas por todas elas.

Dessa forma, Spina apud Zuini (2013b) destaca cinco pontos necessários para empreender e ser visto como uma *startup*: inovação, escalabilidade, ter potencial de atingir grandes mercados, sonhar grande e ser enxuta e flexível. A capacidade de inovar está associada a desenvolver algo novo no mercado, representando uma vantagem competitiva. Como abordado anteriormente, escalabilidade é o poder de crescer rápido, atingindo milhares ou milhões de pessoas (grandes mercados). Já o ato de sonhar está associada à concepção de enxergar-se grande no futuro e não por pensar como algo ligado a um “estilo de vida”. E, por fim, flexibilidade e tamanho relacionam-se ao período na qual a empresa terá de se adaptar até sua consolidação no mercado.

Desse modo, pode-se então questionar: quão rápido tem de ser tal crescimento? Graham (2012) não atribui um período mínimo ou máximo para que isso ocorra, mas sim aos fundadores se perguntarem se estão no caminho certo. Ao verificar a taxa de crescimento, percentual que relaciona a proporção de novos clientes em comparação com os existentes, essa demonstração deve sempre apresentar um valor percentual não constante como atributo de sucesso.

Spina apud Zuini (2013a) complementa essa verificação ao atribuir fases a serem identificadas e trabalhadas ao longo do desenvolvimento das *startups*: a concepção como identificação da oportunidade de negócio; gestação, aonde

verificam-se a viabilidade e possibilidade de investimento; nascimento e validação, ou seja, se o produto ou serviço têm demanda; e crescimento ou morte, associados à tomada de decisão de se continuar ou não o negócio ao avaliar o seu potencial de crescimento.

Com relação à área de tecnologia, setor em constantes mudanças nos quais em questão de meses ou poucos anos um produto ou serviço pode se tornar obsoleto, as *startups* têm se identificado pelos seus atributos e características. E aqui somam-se outras considerações como o pioneirismo em se verificar uma solução a um problema identificado e potencialmente comum a milhares de pessoas, bem como o conhecimento técnico de se conseguir resolvê-lo e o tornar um modelo de negócios. Graham (2012) novamente realça essa capacidade ao citar os fundadores da Google, Larry Page e Sergey Brin, onde encontravam dificuldades em pesquisar na *internet* e, contudo, tinham o conhecimento técnico em desenvolver esta solução, ao destaque que num momento no qual poucas pessoas verificavam tal necessidade. Foi uma questão de tempo a *web* crescer e tornar-se acessível a milhões de indivíduos que foram identificando a mesma necessidade, ao passo que a companhia já estava consolidada com sua ferramenta de busca.

2.2 Terceirização de Serviços

A fim de se buscar compreender o processo de terceirização de serviços, se faz necessária a busca por autores que propuseram estudos acerca da distinção da mão de obra. Por esse fato, cabe destacar os trabalhos desenvolvidos por Becker (1961), conforme citado por Stein, E. Zylberstajn e H. Zylberstajn (2017, p. 591) aonde afirmam que “para refletir sobre as transformações do mercado de trabalho [...] propõe a distinção entre conhecimento geral e conhecimento específico”.

Para a discussão do tema da terceirização, é importante ressaltar a implicação da existência dos dois tipos de conhecimento: nas empresas em que predomina o conhecimento geral, o vínculo de emprego é mais tênue e a rotatividade é maior, porque os trabalhadores competem pelas oportunidades existentes no mercado externo à firma. Por outro lado, onde o conhecimento específico predomina, o compromisso entre trabalhador e empresa é mais forte e a duração dos vínculos maior, para que o investimento recíproco na aquisição do conhecimento possa retornar aos dois investidores. Nesses casos, as oportunidades alternativas são pouco atraentes para os trabalhadores, pois sua produtividade fora da firma seria menor. O mercado para seu trabalho se resume à firma onde adquiriu e

onde utiliza o conhecimento específico (STEIN, ZYLBERSTAJN, E., ZYLBERSTAJN, H., 2017, p. 592).

Por essa mesma concepção, Alchian e Demsetz (1972) verificam na firma a “capacidade de produzir mais do que o somatório das contribuições individuais de seus funcionários”. Conseqüentemente, a remuneração seria uma medida de compensação pela sua contribuição. Destaca-se, contudo, a dificuldade em se saber quanto de fato cada colaborador contribuiu, de maneira que possibilite com que alguns trabalhem menos do que outros e, assim, desestimulem a cooperação. Na figura do gestor estaria, portanto, a responsabilidade dessa monitoria e a concepção de atribuição de salários fixos a empregados, ou variáveis aos cargos gerenciais. Entretanto, na avaliação de custos de monitoramento e remuneração, surge a avaliação de se verificar o que é menor, por exemplo uma companhia desenvolver internamente uma estratégia de *marketing* ou terceirizar o mesmo serviço a uma agência de publicidade (CARTA PACÍFICO Nº 2, 2012, p. 5).

Outro autor, Coase (1937, p. 386-405) conceituou a ideia de eficiência de fronteiras da firma, equivalentes aos custos de se realizar transações dentro ou fora dela, uma vez que se a escolha fosse pela primeira alternativa seria porque, internamente, tais valores seriam menores, destacando que o alto grau de especificidade seria uma das características atribuídas à capacidade de conhecimento específico defendidos por Becker (1961).

Entretanto, com o advento da comunicação pela *internet* e das redes de relacionamentos a partir dos anos 1990, essas mudanças tecnológicas interferiram diretamente na produção, permitindo uma coordenação a nível global de maneira horizontal e tornando mais eficientes àquelas companhias cuja dominância de conhecimento fosse geral. Assim, o processo de terceirização toma forma como obtenção de uma vantagem competitiva, seja ela por eficiência ou por apresentar custos de remuneração mais baixos, incorrendo numa avaliação primordialmente inerente à capacidade de maximizar lucros ao estabelecer os limites da organização frente aos custos da mão de obra.

2.2.1 Terceirização no Brasil

Um dos conceitos sobre a terceirização no Brasil é a de que o “trabalhador labora para uma empresa (chamada de ‘contratante’), mas todos os direitos

relacionados ao seu trabalho estão ligados a outra [...], intermediária, denominada ‘contratada’ (CAMPOS, 2018, p. 144).

Segundo Campos (2018, p. 143), observam-se registros de terceirização no Brasil desde o final da década de 1960, tendo iniciado no setor público e, em seguida, no privado por meio do trabalho assalariado e não assalariado. Para o primeiro caso, verifica-se a situação conforme a legislação brasileira regida em torno da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), que estabelece o dever de a relação ser pessoal, típica, subordinada e remunerada. No segundo, há situações como prestador de serviços, trabalhador cooperativado, empresário individual dentre outros.

Para o específico caso de terceirização não assalariada mediante empresas individuais, este corresponde à transformação de uma pessoa física em pessoa jurídica para oferta de seus serviços no mercado. Por essa razão, a regulamentação não está vinculada à CLT e sim pelas leis civis e comerciais com relação a direitos e deveres (CAMPOS, 2018, p. 147). Uma das relações legais encontradas atualmente no país para o desempenho de tais funções é o chamado Microempreendedor Individual (MEI).

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE NACIONAL, 2018), o MEI é uma empresa e, portanto, possuidora de Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), com a permissão de emissão de notas fiscais de serviços até o limite de R\$ 81.000,00 por ano ou R\$ 6.750,00 por mês, enquadrado à tributação do Simples Nacional, o que o isenta de tributos federais como Imposto de Renda, PIS, Cofins IPI e CSLL, dispendendo apenas de contribuição mensal de Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DAS).

O Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN), através da resolução nº 140, de 22 de maio de 2018, lista o rol de atividades econômicas passíveis de serem desempenhadas às empresas enquadradas como MEI, cujo registro deve ocorrer junto ao órgão municipal que titula com a Junta Comercial do referido município no qual reside a personalidade (SEBRAE NACIONAL, 2018).

Até a publicação da lei nº 13.249/2017, em novembro do referido ano, eram vedadas a terceirização de serviços ligados às atividades fins das empresas, entendidas como os serviços principais por elas desempenhadas, sendo que ao descumprimento era passível, no âmbito judicial, o pagamento de vantagens aos possíveis prestadores. A partir de sua vigência, no entanto, as alterações impostas

na Lei pelo Poder Legislativo Brasileiro passaram a garantir a não configuração de vínculo empregatício para com os tomadores de serviços.

A partir da Reforma Trabalhista por meio da Lei nº 13.467, em julho de 2018, permitiu-se a “terceirização ampla e irrestrita, inclusive da atividade principal da empresa, ou seja, estejam estes serviços atrelados diretamente ou não ao ramo da empresa” (SEBRAE NACIONAL, 2017). Por essa razão, a pessoa enquadrada como MEI passou a ter o direito de prestação de serviços, desde que atendendo as regras que não o configurem como celetista, a destacar: o trabalho por pessoa física; a personalidade, entendida pela não substituição por outro indivíduo; a não eventualidade, ou seja, o caráter permanente de trabalho prestado; a onerosidade, caracterizado pelo recebimento de salário; e a subordinação, aonde um trabalhador está subordinado a um chefe.

Identificado por esses vieses, o instrumento que contempla a relação de prestação de um serviço ocorre pela elaboração de um contrato entre empresas onde, dentre outras, são definidas entre as partes um conjunto de cláusulas que se observam o prazo de execução, o valor atribuído e o objeto contratado.

Verifica-se, portanto, a possibilidade da empresa contratante em evitar uma série de impostos ao priorizar a terceirização. Ao funcionário de empresa empregado sobre o regime em vigor no Brasil, ou seja, a CLT, há a necessidade de um cálculo efetivo pelas organizações, a depender de fatores como a classe sindical atribuída ao indivíduo, ao regime tributário apurado pela companhia e ao ramo da atividade.

Além do salário bruto, a CLT reserva o direito de pagamento do empregador ao empregado de décimo terceiro salário anual, um terço de salário definido pela Constituição Federal de 1988, ao gozar de período anual de férias, estas remuneradas também integralmente, vale alimentação e vale transporte, verbas rescisórias trabalhistas em caso de demissão e contribuições sociais como o INSS. A **Tabela 1** mostra a representatividade do cálculo efetivo mensal à empresa tomando como base uma remuneração bruta de dois mil reais, onde a coluna “LP/LR VIA CLT” atribui os pagamentos para a organização inserida ao regime de Lucro Presumido ou Lucro Real, enquanto a coluna “Simples CLT”, ao regime do Simples Nacional.

Conforme pode-se verificar, o custo total do contratante pode ser de até 66% acima da remuneração paga ao funcionário sobre o primeiro regime auferido no parágrafo anterior, ou ao mínimo de 32%, quando enquadrado com a tributação do

Simplex. Tais valores são ausentes quando a contratação se dá por meio de Pessoa Jurídica, seja ela autônoma, empresa de igual regime de tributação ou MEI.

Tabela 1 - Gastos nas modalidades de contratação

Gastos	LP/LR via CLT		Simplex CLT	
	Valor (R\$)	%	Valor (R\$)	%
Remuneração	2.000,00	100,00	2.000,00	100,00
INSS Empregador	560,00	28,00	0,00	0,00
FGTS	160,00	8,00	160,00	8,00
13° Salário + Encargos FGTS e INSS	226,60	11,33	180,00	9,00
Férias + 1/3 + Encargos e INSS	301,40	15,07	239,40	11,97
Provisão Multa FGTS (Caso Demissão)	64,00	3,20	64,00	3,20
CUSTO TOTAL DO CONTRATANTE	3.312,00	166	2.643,40	132

2.3 Impacto financeiro

A capacidade de analisar o impacto financeiro em uma empresa está na compreensão e realização do cálculo de todos os seus custos. Horngren, Foster e Datar (1997, p. 2) exaltam o papel principal da figura do gestor financeiro em uma empresa como sua capacidade de gerenciamento de custos através de um processo contínuo de redução e controle. É através desses processos que também surgem as capacitações de se analisar a rentabilidade de um determinado produto ou pela inserção de novos, a obtenção de lucro e suas variações ou ainda a determinação de preços e constituição de orçamentos (HORNGREN, FOSTER e DATAR, 1997).

Martins (2003, p. 16) destaca a necessidade de se avaliarem determinadas terminologias como forma de entendimento da estrutura financeira de custos na companhia, cujo conhecimento se faz imprescindível em virtude do potencial de controle e tomada de decisões. Ainda que tal necessidade tenha sido verificada primordialmente nas organizações industriais, ou seja, que transformam uma determinada matéria-prima em um insumo comercializável, também se atribuiu essa importância para aquelas de natureza não industrial, a exemplos as instituições financeiras, empresas comerciais ou de prestação de serviços.

Desse modo, seis terminologias fundamentais são verificadas para a compreensão da estrutura financeira de uma empresa: gasto, desembolso,

investimento, custo, despesa e perda. Quanto ao gasto, é caracterizado como de maior amplitude, e que corresponde ao sacrifício financeiro da empresa ao adquirir qualquer bem ou serviço, seja ele atrelado à mão-de-obra, compra de um ativo ou quaisquer honorários; já um desembolso é tido como o pagamento dessa aquisição, enquanto que investimento é qualquer gasto com relação a sua vida útil, de natureza permanente ou temporária. O custo é todo gasto atrelado ao processo de produção, enquanto a despesa é o gasto relativo à administração, venda e tomada de financiamentos. Por fim, uma perda é verificada como a anormalidade do consumo de um bem ou serviço (MARTINS, 2003).

Nas empresas de natureza não industriais, conforme destacado anteriormente, é comum à prática das organizações apresentarem certa dificuldade para realizar a separação entre custo e despesa, como é o caso do gasto com o Departamento de Recursos Humanos ou Pessoal, pois geralmente esta é uma entidade única na companhia a administrar todos os colaboradores, o que culmina na adoção de critérios como o rateio ou proporcionalidade a fim de alocá-la como uma ou outra (MARTINS, 2003).

Atrelado a certas dificuldades de mensuração ou características especiais, a estrutura de custos pode sofrer ainda outras divisões, como diretos e indiretos, fixos e variáveis. Custos diretos são aqueles diretamente atribuídos aos produtos, enquanto o indireto não permite tal alocação, havendo a necessidade de se estimar ou arbitrar. Quando da classificação em custo fixo, a relação é a de permanência de um determinado valor sem importar o aumento ou diminuição da produção da empresa ou da variação da prestação de um serviço, ao passo que o custo variável apresenta relação direta ao consumo de materiais necessários para se produzir ou prestar o serviço (MARTINS, 2003).

Uma vez delimitada a conceituação para a compreensão dos custos e suas classificações na empresa, são verificadas formas de estruturação. Martins (2003, p. 60) destaca a importância do custeio baseado em atividades, conhecido como ABC (*Activity-Based Costing*). Sua importância é tida em virtude da diminuição dos riscos de incorrer um rateio arbitrário das atividades, bem como pelo fato das organizações possuírem departamentos para suas respectivas execuções. O departamento, por sua vez, pode ser entendido como a realização de um conjunto de atividades homogêneas com um fim específico, composta de uma série de tarefas. A esse arranjo de atividades é possível agrupar os itens que compõem os custos para

totalizar uma mesma natureza de gasto, como exemplo o custo de remuneração, que pode ser a união do pagamento de salários, encargos sociais e benefícios concedidos aos colaboradores (MARTINS, 2003).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente capítulo apresenta os procedimentos metodológicos, os quais serão delimitados sequencialmente por quatro etapas: coleta de dados, formas de realização da coleta, organização dos dados e posterior análise.

A ferramenta a ser utilizada para tal estruturação se deu através da pesquisa qualitativa a partir do estudo de caso. Roesch (1999, p. 195) afirma que “tal estratégia é especialmente adequada aos trabalhos de conclusão de curso (...) tendo em vista que os estudantes, em geral, focalizam suas pesquisas em ambientes definidos por uma ou poucas organizações”.

3.1 Coleta de dados

Os dados coletados são de caráter secundário, ou seja, provém da consulta a documentos que não foram criados pelo autor, e consistem em relatórios demonstrativos dos gastos da organização no período de novembro de 2016 a outubro de 2018, utilizados tanto pela gerência como pelos sócios para a tomada de decisões estratégicas da empresa. Em conjunto, os dados quantitativos verificados à legislação trabalhista vigente no país, mais especificamente a Consolidação das Leis de Trabalho - Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 (BRASIL, 1943), que tange as relações empregatícias além do pagamento de contribuições e impostos praticados.

3.2 Formas da coleta de dados

A realização da coleta de dados ocorreu através da análise de documentos, de livre acesso ao autor em virtude de seu vínculo de serviço com a empresa, compreendendo relatórios e planilhas de natureza financeira e contábil que demonstrou a estrutura de custos da organização no período anteriormente citado. Quanto à consulta à legislação trabalhista, essa realizou-se mediante pesquisa aos sítios da *internet* de competência dos governos federal, estadual e municipal que regulam quanto aos custos incorridos às obrigações financeiras dos empregadores.

3.3 Organização dos dados

Sua organização se deu pela classificação dos gastos da empresa, conforme verificado no capítulo anterior, aonde foram delimitadas as áreas e formas de estruturação, levando para posteriores análises aqueles atrelados unicamente à prestação de serviços e despesas de pessoal. Paralelamente, as ocorrências da CLT foram atribuídas pelas classificações segundo faixas salariais a fim de que possam incorrer os cálculos e taxas de incidências de impostos.

3.4 Análise dos dados

O procedimento de análise dos dados coletados foi realizado a partir da Análise Hierárquica de Processos (AHP), que, segundo Gomes, Araya e Carignano (2009), consiste na decomposição de um problema em vários, de tamanho menor, através da estruturação hierárquica em três níveis distintos: construção de hierarquias, definição de prioridades e consistência lógica. A partir dessa desconstrução, possibilitou estabelecer as bases de comparação que permitiram relacionar os gastos ligados à terceirização de serviços com o emprego pelo regime celetista.

Os dados obtidos tomaram como base o referencial teórico construído. Para a mensuração dos diversos custos envolvidos nos processos de terceirização de serviços foram elaborados tabelas, planilhas e gráficos através da utilização do *software* Microsoft Excel, com o propósito de visualização e interpretação dos dados.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

A análise de dados está estruturada em itens que destacam os critérios limitadores a que se propõe o trabalho e indispensáveis para a compreensão dos resultados aos quais se espera chegar. Diante disso, foram abordados os elementos que impactaram financeiramente na organização no período analisado no que tange a prestação de serviços e suas modalidades de contratação.

Com isso, os seguintes capítulos serão apresentados para contemplação de análise: regime tributário, CLT, terceirização de serviços, impacto financeiro e comparação entre as modalidades de contratação.

4.1 Regime tributário

Segundo o SEBRAE (2018), o regime tributário é o “conjunto de normas que determina quais são os impostos aplicados à empresa, como eles devem ser pagos e em quais períodos”. O objetivo é que a organização possa ser enquadrada naquele sobre a qual atenda as suas necessidades e aos critérios de faturamento anual e segmento em que atua.

No período analisado, a EAF esteve enquadrada, até dezembro de 2017, no regime denominado de Simples Nacional. A partir de janeiro de 2018, passou a integrar o quadro do Lucro Presumido. A implicação direta deste conhecimento está na diferença dos percentuais de incidência de impostos relacionados aos funcionários com contratos de trabalho no regime celetista, que será demonstrada em conjunto com o próximo item.

O Simples Nacional, em 2017, previa o enquadramento de empresas que tivessem faturamento bruto anual de até R\$ 3.600.000,00, cuja alíquota para tal valor correspondia a 17,42%, conforme apresentado no **Anexo A**. Esta alíquota, por sua vez, era paga em um único documento de arrecadação, a DAS, englobando os tributos de Imposto de Renda para Pessoas Jurídica (IRPJ), Contribuição Sobre Lucro Líquido (CSLL), PIS/Pasep, Cofins, Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), Impostos sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), Imposto Sobre Serviços (ISS) e a Contribuição para a Seguridade Social à Previdência Social a cargo da pessoa jurídica (CPP), conforme destaca o sítio da *internet* do Portal do Simples Nacional (2019).

A partir do enquadramento no Lucro Presumido, todos os impostos mencionados no parágrafo anterior tornaram-se tributáveis separadamente, passando a variar a periodicidade de ocorrência. Em virtude de a EAF não trabalhar com transporte de mercadoria física, esteve isenta do pagamento de ICMS, isenção também observada no IPI, por não se tratar de um produto industrializado. Contudo, passaram a vigorar, em caráter trimestral, a ocorrência do IRPJ, CSLL, PIS e Cofins, e mensalmente o ISS e o CPP.

Já para a terceirização de serviços, o enquadramento de regime tributário não exerce influência para a empresa, tampouco para o prestador, de forma que, para tal condição, produz vantagens maiores do que em relação ao celetista. A obrigação, no caso do microempreendedor individual, é a quitação do tributo mensal, no valor equivalente a 5% do salário mínimo acrescidos de R\$ 5,00 referente ao Imposto Sobre Serviços, de acordo com o Portal do empreendedor – MEI (2019).

4.2 Consolidação das Leis de Trabalho

4.2.1 Composição da Remuneração do Empregado

O artigo 457 da CLT (BRASIL, 1943) afirma que remuneração é “o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregador ou de terceiros, mas decorrente do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família”. No âmbito legal, há a menção do termo salário na qual, segundo Delgado (2005), corresponde ao “conjunto de parcelas ‘contra prestativas’ pagas pelo empregador ao empregado em decorrência da relação de emprego”.

De maneira geral, para a contratação de um funcionário sobre o regime celetista, é observado que o fechamento da proposta é definido a partir do acordo entre as partes relativo ao salário mensal. A este, são previstos em lei a cobrança de encargos, que apresentam um conjunto de regras específicas para cada uma delas, ora sendo descontados do salário mensal recebido, ora sendo pago de maneira complementar pelo empregador.

A Constituição do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988) reserva o direito de que, aos empregados sob a adoção da CLT, as empresas deverão pagar décimo terceiro salário, ou seja, um salário além daquele recebido mensalmente, a ocorrer de maneira integral se o funcionário trabalhou durante todo o ano em vigência, ou de

maneira proporcional quando seu ingresso ocorreu ao longo do ano do calendário em questão.

É definido ainda o direito de férias remuneradas, a partir de um ano de contrato de trabalho, correspondente ao gozo de até trinta dias, com pagamento antecipado de valor relativo ao salário, adicionando-se o denominado terço constitucional de férias, ou seja, a bonificação de um terço do salário conjuntamente com o período de cumprimento do recesso do empregado. Verifica-se que este é um direito adquirido a cada ano completado de contrato, sendo que a sua interrupção parcial, por qualquer uma das partes, é direito de ressarcimento ao pagamento proporcional pelo empregador.

Faz-se necessário também o conhecimento de nomenclaturas na composição da remuneração. Ao salário mensal é equivalente denominá-lo de salário bruto, uma vez que foi objeto do acordo de contratação. Podem somar-se a ele o descanso semanal remunerado (DSR) e horas extras praticadas pelo empregado, formando o item denominado de vencimentos. Em contrapartida, no campo descontos, são diminuídos valores como impostos, vale alimentação ou vale transporte, se for o caso. Portanto, à diferença entre vencimentos e descontos forma o valor líquido recebido pelo funcionário, conforme mostrado na **figura 1**.

Figura 1 - Folha de pagamento de funcionário celetista

Folha Mensal Julho de 2018					
Código	Nome do Funcionário	CBO	Departamento	Faixa	
13	COZINHEIRO CHEFE	513205	1	1	
		Admissão: 11/07/2011			
Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
1	HORAS NORMAIS	220,00	2.000,00		
250	REFLEXO EXTRAS DSR	0,00	15,81		
150	HORAS EXTRAS 50%	6,03	82,23		
964	VALE ALIMENTACAO	1,00		1,00	
966	VALE TRANSPORTE	1,00		1,00	
998	I.N.S.S.	9,00		188,82	
965	CONT ASSISTENCIAL	0,00		69,86	
			Total de Vencimentos	Total de Descontos	
			2.098,04	260,68	
			Valor Líquido	1.837,36	
Salário Base	Sal. Contr. INSS	Base Cálculo FGTS	FGTS do Mês	Base Cálculo IRRF	Faixa IRRF
2.000,00	2.098,04	2.098,04	167,84	1.719,63	0,00

Fonte: adaptado de Assemp Asses. Empresarial Ltda. (2019)

A fim de proceder com as devidas análises a que se propõe este trabalho, é de suma importância destacar nos próximos capítulos os encargos observados no período em questão, ou seja, entre novembro de 2016 a outubro de 2018: contribuição à Previdência Social (INSS), contribuição sindical e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Cabe salientar, no entanto, que os descontos mencionados não são os únicos. A legislação trabalhista prevê ainda a possibilidade de aplicar deduções legais referentes a faltas injustificadas ao serviço e suspensões (artigo 473 da CLT), vale transporte (desconto percentual de 6% sobre o salário-base do empregado), vale alimentação. Ao longo do período analisado, contudo, não foram observados tais descontos ou pagamentos.

4.2.2 Contribuição à Previdência Social

A contribuição previdenciária é um encargo obrigatório, previsto em lei, vinculada ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e assegurado ao trabalhador como cobertura de assistência social no caso deste necessitar de pensão por acidentes, auxílio-maternidade, paternidade ou aposentadoria (QUADROS, 2018).

Sua incidência ocorre tanto ao empregado como ao empregador. Neste, obedece a um percentual adicional de 20% (CPP) a incidirem sobre o total de vencimentos que compõe toda a folha de pagamento da organização quando ela está enquadrada no regime tributário Lucro Presumido. Para o caso do Simples Nacional, tal percentual não é cobrado (QUADROS, 2018).

Com relação ao empregador, o valor descontado incide segundo tabela, corrigida anualmente, que informa os percentuais segundo faixas salariais. A nível de exemplificação, a **Tabela 2** apresenta a Tabela de Contribuição dos Segurados para o ano de 2019 (GUIA TRABALHISTA, 2019c).

A guia mensal gerada à empresa considera ainda percentual relacionado ao Risco de Acidente de Trabalho (RAT) no qual está inserida; para a EAF, é de 1%, ou seja, risco considerado leve. Além disso, soma-se contribuição obrigatória para outras entidades (terceiros), cuja alíquota é de 5,8% (QUADROS, 2018).

Destaca-se que, aos sócios da empresa, quando optantes do recebimento de prolabore, é permitido o desconto da contribuição. Na EAF, o prolabore recebido ao

longo do período analisado foi de um salário mínimo, valor que atende ao desconto de 11% segundo especificidade para o caso.

Tabela 2 - Incidência do desconto do INSS

SALÁRIO	DESCONTO
Até R\$ 1.751,81	8%
De R\$ 1.751,82 até R\$ 2.919,72	9%
De R\$ 2.919,73 até R\$ 5.839,45	11%
Acima de R\$ 5.839,45	R\$ 642,34 (fixo)

Fonte: Guia Trabalhista (2019c)

4.2.3 Fundo de garantia por tempo de serviço

Obrigação de pagamento unicamente por parte da empresa, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) é uma alíquota no valor de 8% sobre o salário bruto do empregado. O recolhimento é de caráter mensal, e tem como objetivo manter uma espécie de poupança ao funcionário para a utilização em situações específicas, previstas em lei, como a interrupção do contrato de trabalho (GUIA TRABALHISTA, 2019b).

Destaca-se, nesta alíquota, o pagamento de uma multa no valor de 40% do total acumulado pelo empregado ao longo do seu tempo na empresa quando esta decide pela rescisão do contrato de trabalho no regime celetista sem justa causa, ou seja, por livre interesse da organização em rescindir para com o funcionário (GUIA TRABALHISTA, 2019b).

4.2.4 Contribuição sindical

O artigo 149 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) destaca a necessidade de pagamento de contribuição aos sindicatos, pois a toda empresa era devida a participação em uma entidade. Até outubro de 2017, ela foi de caráter obrigatório, ocorrendo seu desconto junto à remuneração recebida pelo empregado, enquanto a taxa era paga pelo empregador em guia separada.

Com a reforma na lei trabalhista instituída em novembro de 2017, tal contribuição passou a vigorar em caráter facultativo, cabendo ao funcionário ter o direito a não descontar de sua remuneração (GUIA TRABALHISTA, 2019a). Na EAF, contudo, foram observados, ao longo do período, tanto o desconto quanto o pagamento das guias.

4.3 Terceirização de serviços

A terceirização de serviços verificada na EAF correspondeu a pessoas jurídicas, em ampla maioria enquadradas como microempreendedores individuais, ou seja, possuidores de renda bruta anual de até oitenta e um mil reais, segundo o Portal do empreendedor - MEI (2019), e situações específicas com microempresas, cujo faturamento ultrapasse tal valor. Para esses, o pagamento de impostos segue o enquadramento do Simples Nacional, enquanto àqueles, ao pagamento da guia única de recolhimento, já destacado no item 4.1.

Para a formalização deste tipo de relacionamento, foi estabelecido um contrato jurídico de prestação de serviços onde, dentre outras, fixaram-se cláusulas com os objetos a serem executados em um determinado período, a remuneração paga, em caráter mensal, e multa rescisória, por parte da EAF, como compensação financeira pela quebra de contrato, obedecendo ao exposto no **Quadro 1**.

Destaca-se, ainda, que a falta do vínculo de trabalho em caráter celetista exclui aspectos como o pagamento de férias e décimo terceiro salário. Portanto, tais características limitaram-se a comum acordo entre as partes, fazendo com que a inexistência de descontos sobre a remuneração, no entendimento da empresa, excluía a necessidade do pagamento de outros benefícios.

No caso dos prestadores, a remuneração acordada, livre de descontos característicos do regime celetista, tinha equivalência no montante líquido para ser utilizado ao longo do mês recebido.

Quadro 1 - Rescisão contratual

tempo	valor
até 6 meses	meia remuneração
6 a 12 meses	uma remuneração
13 a 18 meses	uma e meia remuneração
acima de 19 meses	duas remunerações

4.4 Impacto financeiro

Ao longo do período analisado, foram observados três itens principais: faturamento bruto mensal, gastos com pessoas contratadas na modalidade celetista e gastos com prestadores de serviços. A **Tabela 3** aponta que, da receita bruta realizada nos dois anos levantados, 2,24% foram gastos com empregados com contrato de trabalho e 17,65% com terceirizados, totalizando 19,89% de desembolsos com pessoal. A relação entre si destas duas modalidades assinala ainda o caráter tipicamente terceirizado da organização: 11,26% de celetistas para 88,74% de terceirização.

Tabela 3 - Gastos com contratos (CLT) e terceirizados

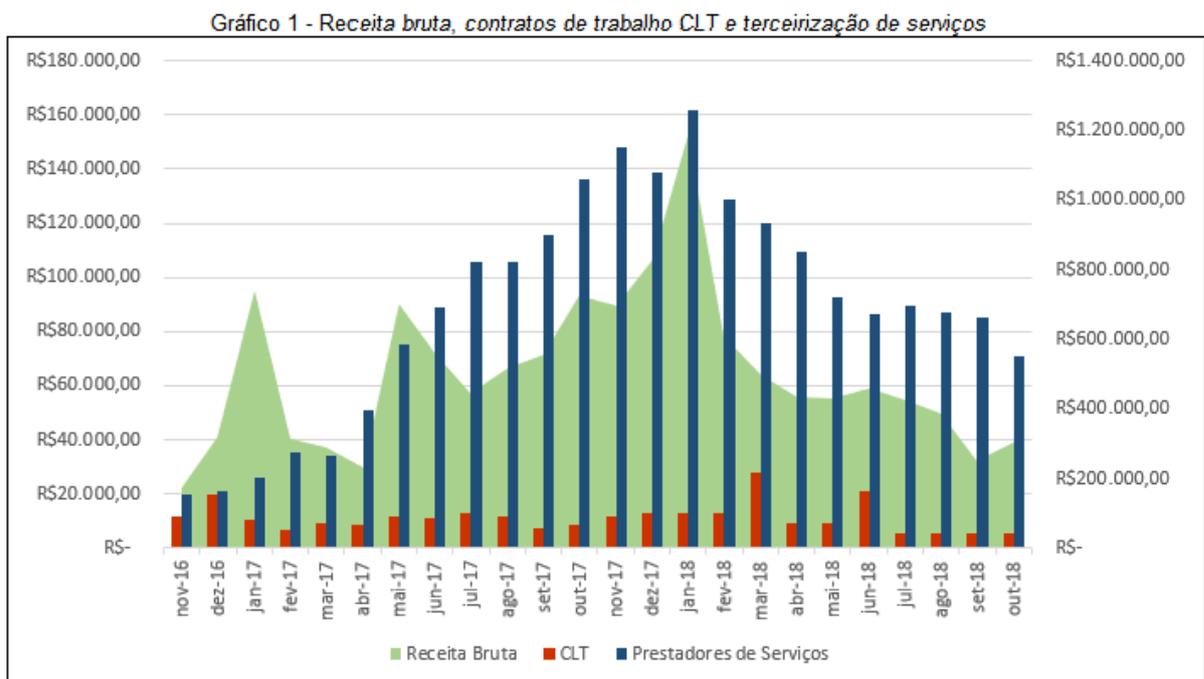
Item	Valor (R\$)	Percentual à Receita Bruta (%)
Receita Bruta	12.085.349,32	
Contratados (CLT)	270.629,75	2,24
Salários	138.134,53	
Benefícios (VT)	10.679,70	
Encargos	61.654,92	
Rescisões	50.845,06	
13º / Férias	9.297,54	
Terceirizados	2.133.441,44	17,65
Remunerações	2.105.262,44	
Assessoria Jurídica	28.179,00	
TOTAL	2.404.071,19	19,89

Na composição demonstrativa dos valores com celetistas, 51,04% foram referentes a custos com salários, 3,95% com benefícios (vale-transporte, sem desconto em folha salarial), 22,78% com o pagamento de encargos (INSS patronal e FGTS), 18,79% com rescisões trabalhistas e 3,44% ao pagamento de férias e décimo terceiro salários.

Já com relação aos terceirizados, além das despesas auferidas aos pagamentos das remunerações, observou-se gastos à contratação de empresa prestadora de assessoria jurídica na defesa a uma denúncia anônima ao Ministério do Trabalho, ocorrida em fevereiro de 2018, referente a práticas que denotariam relação de emprego ao invés de prestação de serviços, resultando em um impacto financeiro diretamente relacionado a esta prática conforme destacado na **Tabela 3**.

Observou-se também, a partir do ingresso da assessoria, a verificação de entrada de ação trabalhista contra a EAF por parte de um prestador de serviços cujo rompimento do vínculo ocorrera em março de 2018. Embora a audiência preliminar estivesse marcada somente para o ano de 2019, verificou-se um risco de passivo trabalhista baseado por questões ligadas à subordinação e possível vínculo empregatício da empresa com o terceirizado. Os valores exigidos ultrapassaram duzentos mil reais, deixando em aberto a questão financeira acerca da adoção da tipicidade terceirizada, uma vez que a execução desta despesa não ocorreu no período da análise.

No **Gráfico 1**, foi apontada a relação existente entre a variação da receita bruta mensal, destacada pela área na cor verde e pelo eixo vertical à direita, e os gastos com pessoas, cujo gráfico de barras em azul representam os terceirizados e, em vermelho, os celetistas, a partir do eixo vertical esquerdo. Os resultados demonstraram o crescimento da receita bruta e o aumento dos gastos com terceirizados até janeiro de 2018, com a posterior queda destes elementos a partir de fevereiro do mesmo ano. Já a estabilidade encontrada nos contratos CLT, com algumas variações ao longo dos meses, decorreu pelas rescisões trabalhistas nas demissões destacadas principalmente nos meses de março e junho de 2018. Tais valores são também demonstrados no **Apêndice A**, com o levantamento mensal dos gastos.



Tal evidência de crescimento e diminuição de receita e despesas com pessoas está diretamente relacionada ao número de contratações e rescisões contratuais. Nestes vinte e quatro meses do levantamento dos dados, sete funcionários estiveram na empresa, dos quais cinco saíram em períodos distintos, retornando um percentual de rotatividade de 71,43% e um tempo médio de vínculo de 12 meses.

Com relação aos terceirizados, elaborou-se um conjunto de dados disponibilizados no **Apêndice B**, que representa as informações de todos os prestadores de serviços ao longo do período analisado. Verificaram-se os itens: mês de ingresso e mês no qual sua prestação foi concluída ou encerrada, a permanência contabilizada em meses e a última remuneração recebida.

Este levantamento apresentou como resultados: tempo médio de permanência de oito meses, totalizando 113 pessoas jurídicas contratadas e 91 rescisões, gerando um índice de 80,53% de rotatividade; ainda, a remuneração média total paga aos terceirizados foi de R\$ 20.358,33, incluídos valores de rescisões contratuais conforme estabelecidas nas cláusulas de quebra de vínculo por parte da EAF.

4.5 Comparação entre as modalidades de contratação

Do levantamento realizado no **Apêndice B**, analisou-se o acréscimo em custos para a situação de contrato celetista, composta pelas seguintes colunas: FGTS, décimo terceiro salário, férias e terço constitucional proporcionais ao mês, INSS descontado do empregado e INSS patronal, além de multa rescisória do FGTS. Tais obrigações compuseram a coluna CLT/mês, que totalizou o aumento proporcional dos encargos aplicados à remuneração.

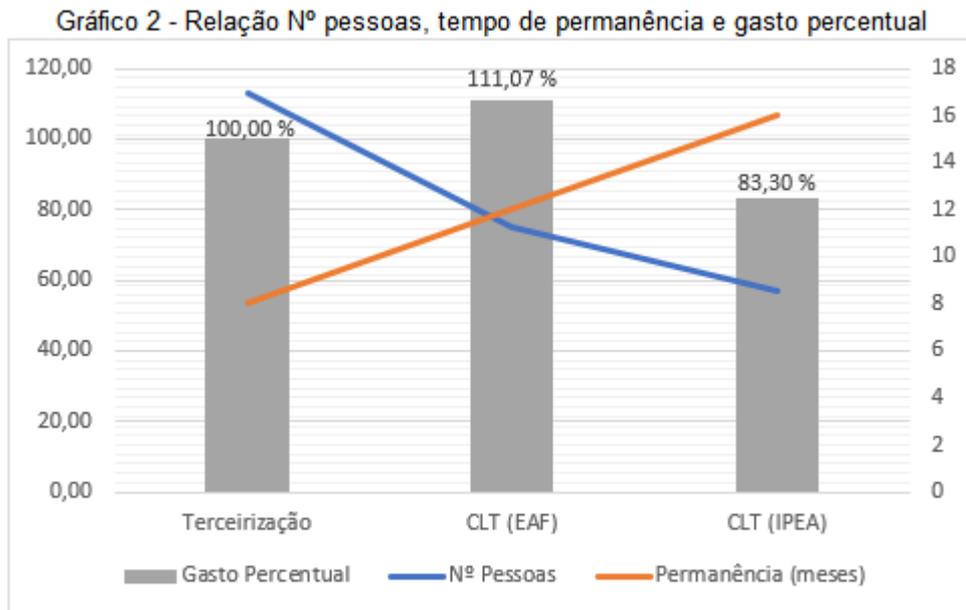
Constante da remuneração média total e do tempo médio de permanência, R\$ 20.358,33 e 8 meses, respectivamente, chegou-se a um valor médio ponderado de R\$ 2.524,96. Elaborou-se, portanto, a **Tabela 4**, que apontou os custos comparativos à empresa para o caso da comparação entre o contrato de terceirização e o de regime celetista de trabalho. Concluiu-se, assim, um aumento de R\$ 1.681,62 ao contrato de trabalho em CLT, totalizando um salário de R\$ 4.206,58 ou 67% acima da modalidade terceirizada.

Entretanto, um importante aspecto verificado na organização e que impacta diretamente na comparação entre os gastos se dá com relação à permanência dos colaboradores nas diferentes modalidades. Em média, o tempo observado em contrato dos celetistas e terceirizados foi de doze e oito meses, respectivamente, relação que aponta uma proporção percentual maior em cinquenta por cento ao primeiro caso. Ainda, se for tomado como referência os dados apresentados pelo relatório do IPEA (2018), cuja relação de permanência nas empresas tipicamente contratantes era o dobro daquelas tipicamente terceirizadas, o tempo médio passaria para dezesseis meses.

Tabela 1 - Gastos nas modalidades de contratação

Gastos	LP/LR via CLT		Simples CLT	
	Valor (R\$)	%	Valor (R\$)	%
Remuneração	2.000,00	100,00	2.000,00	100,00
INSS Empregador	560,00	28,00	0,00	0,00
FGTS	160,00	8,00	160,00	8,00
13° Salário + Encargos FGTS e INSS	226,60	11,33	180,00	9,00
Férias + 1/3 + Encargos e INSS	301,40	15,07	239,40	11,97
Provisão Multa FGTS (Caso Demissão)	64,00	3,20	64,00	3,20
CUSTO TOTAL DO CONTRATANTE	3.312,00	166	2.643,40	132

A partir desta constatação, o maior tempo de permanência das pessoas na organização implicar-se-ia, proporcionalmente, em uma menor quantidade de contratações. Deste modo, foi gerado o **Gráfico 2**, que relaciona o impacto financeiro gerado à adoção das diferentes tipicidades das modalidades de contratação, através do aumento do tempo de permanência médio dos colaboradores, e a consequente diminuição da necessidade de contratação de pessoal, resultando no real gasto médio por colaborador à EAF.



Partindo-se do valor base encontrado pela tipicidade terceirizada, aonde revelou a totalidade de 113 contratos e um tempo médio de vínculo de oito meses, referenciou-se esta remuneração média ponderada como 100%. Na coluna central observada no **Gráfico 2**, a partir do crescimento do tempo médio de permanência para doze meses com a adoção da tipicidade celetista, a necessidade de contratações se reduziria a um total de 75 funcionários, resultando em um gasto de 11,07% acima do valor base citado. Contudo, se observados os dados destacados pelo relatório do IPEA, com um tempo médio de permanência sendo o dobro das tipicamente terceirizadas, este fator implicaria em uma necessidade de vínculos num total de 57 empregados, resultando em uma economicidade com gastos em pessoal de 16,70% (ou 83,30% observados no gráfico) daqueles verificados aos terceirizados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização de serviços têm sido uma modalidade de contratação cada vez mais observada entre as empresas, especialmente pelos critérios que permitem com que as organizações possam evitar as despesas com obrigações em relação aos contratos do regime da Consolidação das Leis de Trabalho, que podem chegar a representar um aumento de até 67% nos gastos com pessoal.

O presente trabalho analisou o impacto financeiro da adoção da tipicidade terceirizada em uma *startup* em Porto Alegre e, pelos resultados alcançados, concluiu que a possibilidade de adoção da tipicidade contratante frente à terceirizada não gerou economicidade.

Contudo, cabe ressaltar que, embora esta tenha sido a principal razão pela adoção dos sócios proprietários da empresa, as variáveis levantadas por este trabalho, como a temporalidade média dos contratos e a taxa de rotatividade, afetam as diferentes modalidades e reduzem a diferença percentual dos gastos ao se avaliar comparativamente o impacto financeiro dentre uma ou outra opção.

Deste modo, ressalta-se a significância de tais variáveis, que demonstraram que a simples comparação entre as despesas vinculadas a cada uma das modalidades não se limitaram a uma diferença percentual de 67%. Pelo contrário, a variação encontrada foi de apenas 11,07%, o que aumenta a necessidade de se avaliarem outras situações, como a observação das despesas vinculadas à assessoria jurídica.

A verificação, ao longo do período analisado, da ocorrência de ação trabalhista por parte de um ex-colaborador contra a EAF, resultado da possível prática de relação empregatícia face à terceirização, fez com que a empresa contratasse um escritório de advocacia para defendê-la da ocorrência e, assim, contribuindo para o crescimento dos gastos com a terceirização.

Embora não tivesse sido observado gastos além dos honorários com o escritório, destaca-se o risco do passivo trabalhista pela adoção da tipicidade terceirizada, expondo a organização a incorrer futuramente com despesas desta ordem, podendo impactar financeiramente a ponto de tornar a modalidade terceirizada muito mais dispendiosa do que o modelo contratante.

Além disso, a ineficácia da possibilidade de condicionar o terceirizado à realização de carga horária fixa ou quaisquer outras relações de subordinação

podem onerar financeiramente a organização com relação à falta de controles acerca da capacidade produtiva. Na EAF, a inexistência de dados financeiros mais específicos relacionados a esta característica foi uma limitação encontrada neste trabalho, mas não impossibilita sua consideração para futuras pesquisas que objetivem explorar a temática apresentada.

De maneira também empírica, os custos de contratações e rescisões de contratos envolvem tempo de trabalho significativo dos setores organizacionais relacionados aos recursos humanos das empresas. A observância da permanência média encontrada dos terceirizados na EAF ser de apenas oito meses, com rotatividade verificada acima de 80%, resultou em uma alta demanda de trabalho alocado a esta atividade. Porém, a falta de dados relacionados aos tipos de serviços prestados não possibilitou considerar este fator aos gastos financeiros da organização com pessoal.

Por fim, acredita-se que as diferentes modalidades de contratação e a análise de dados realizada neste trabalho tenham cumprido com os objetivos propostos e sugere-se, a partir dos resultados alcançados, que as empresas procurem avaliar os gastos com pessoal sob um conjunto de informações mais amplas, não se limitando a variáveis críticas como impostos e obrigações decorrentes da CLT.

REFERÊNCIAS

- ALCHIAN, A.; DEMSETZ, H. Production, Information Costs, and Economic Organization. **The American Economic Review**. v. 62, n. 5, p. 777-795, dez. 1972. Disponível em: <http://links.jstor.org/sici?sici=0002-8282%28197212%2962%3A5%3C777%3APICAE0%3E2.0.CO%3B2-Q>. Acesso em: 02 nov. 2018.
- ALVES, C. Rio Grande do Sul ultrapassa Rio de Janeiro no Ranking Brasil de startups. **IPNews**, São Paulo, 15 abr. 2019. Disponível em: <https://ipnews.com.br/rio-grande-do-sul-ultrapassa-rio-de-janeiro-no-ranking-brasil-de-startups/>. Acesso em: 18 mai 2019.
- BECKER, G. 1961. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. **New York: National Bureau of Economic Research**, p. 59-160, jan. 1994. Disponível em: <https://www.nber.org/chapters/c11231.pdf>. Acesso em: 28 out. 2018.
- BLANK, S.; DORF, B. **Startup: manual do empreendedor**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2014.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 mai 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 20 abr. 2019.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 abr. 2019.
- CAMPOS, A. **A terceirização no Brasil e as distintas propostas de regulação**. Brasília: IPEA, 2018.
- CARRILO, A. F. A evolução do ecossistema de *startups* nos últimos oito anos. **Startupi**, São Paulo, 17 abr. 2019. Disponível em: <https://startupi.com.br/2019/04/a-evolucao-do-ecossistema-de-startups-nos-ultimos-oito-anos/>. Acesso em: 18 mai. 2019.
- CARTA PACÍFICO Nº 2. Rio de Janeiro: Pacífico Gestão de Recursos, 2012. Semestral. Disponível em: <http://www.pagr.com.br/wp-content/uploads/2014/05/Carta-Pacifico-n2.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2018.
- COASE, R. H. The nature of the firm. **Economica**. v. 4, n. 16, p. 386-405, nov. 1937. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>. Acesso em: 01 nov. 2018.
- COSTA, H. G. **Introdução ao método de análise hierárquica: análise multicritério no auxílio à decisão**. Niterói: Editora da UFF, 2002.

DOMINGOS, G. A. **Empreendedorismo no Brasil**: 2016. Curitiba: IBQP, 2017.

GEM - GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo no Brasil**: 2016. Curitiba: IBQP, 2017.

GOMES, L. F. A. M.; ARAYA, M. C. G.; CARIGNANO, C. **Tomada de decisões em cenários complexos**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

GRAHAM, P. **Startup = Growth**, 2012. Disponível em: <http://www.paulgraham.com/growth.html>. Acesso em: 22 set. 2018.

GUIA TRABALHISTA. **Contribuição sindical dos empregados**. Curitiba: Equipe Portal Tributário Editora Ltda., 2019a. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/clientes/contr_sindical_empregados.htm. Acesso em: 28 abr. 2019

GUIA TRABALHISTA. **FGTS – Aspectos gerais**. Curitiba: Equipe Portal Tributário Editora Ltda., 2019b. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/clientes/fgts.htm>. Acesso em: 28 abr. 2019

GUIA TRABALHISTA. **Tabela de contribuição dos segurados**. Curitiba: Equipe Portal Tributário Editora Ltda., 2019c. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/tabela_inss_empregados.htm#notas. Acesso em: 28 abr. 2019.

HORNGREN, C. T.; FOSTER, G.; DATAR, S. M. **Contabilidade de Custos**. 9 ed. Rio de Janeiro: LTC, 1997.

IPEA. **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018.

MARTINS, E. **Contabilidade de Custos**. 9. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2003.

PORTAL DO EMPREENDEDOR - MEI. **6 - Onde o MEI pode imprimir o carnê DAS para realizar o pagamento**. Disponível em: <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-mais-sobre-o-mei/as-duvidas-mais-frequentes-sobre-o-microempreendedor-individual/8-onde-eu-imprimo-o-carnê-das-para-realizar-o-pagamento>. Brasília: 2019. Acesso em: 28 abr. 2019.

PORTAL DO SIMPLES NACIONAL. **O que é o Simples Nacional?** Disponível em: <http://www8.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/Documentos/Pagina.aspx?id=3>. Brasília: 2019. Acesso em: 21 abr. 2019.

QUADROS, E. **Descubra quanto a empresa paga de INSS para cada funcionário**. Jundiaí: 2018. Disponível em: <https://blog.elisioquadros.adv.br/quanto-a-empresa-paga-de-inss/>. Acesso em: 28 abr. 2019.

RIES, E. **A Startup enxuta**. São Paulo: Leya, 2012.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. 2 ed. São Paulo: Editora Atlas S. A., 1999.

SEBRAE NACIONAL. O que é ser MEI. **Sebrae**, Distrito Federal, 24 out 2018. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/o-que-e-ser-mei,e0ba13074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em: 03 nov. 2018.

SEBRAE NACIONAL. MEI pode prestar serviço como terceirizado? **Sebrae**, Distrito Federal, 16 nov 2017. Disponível em: <https://sebraepr.zendesk.com/hc/pt-br/articles/115015887987-MEI-pode-prestar-servi%C3%A7os-como-terceirizado->. Acesso em: 03 nov. 2018.

STEIN, G.; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H. Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 47, n. 3, p. 587-612, jul. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612017000300587&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 28 out. 2018.

ZUINI, P. Como funciona o ciclo de vida de uma startup: especialista fala sobre as principais fases de uma startup e o que é importante para cada momento. **Exame**, São Paulo, 6 ago 2013a. Respondido por Cassio Spina. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/como-funciona-o-ciclo-de-vida-de-uma-startup/>. Acesso em: 02 nov. 2018.

ZUINI, P. 5 características indispensáveis de uma startup. **Exame**, São Paulo, 14 mai 2013b. Respondido por Cassio Spina. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/5-caracteristicas-indispensaveis-de-uma-startup/#>. Acesso em: 02 nov. 2018.

APÊNDICE A

Mês/ano	nov-16	dez-16	jan-17	fev-17	mar-17	abr-17	mai-17	jun-17	jul-17	ago-17	set-17	out-17
Receita Bruta	R\$ 173.392,52	R\$ 321.120,20	R\$ 740.042,68	R\$ 312.403,42	R\$ 289.989,55	R\$ 233.853,65	R\$ 702.395,73	R\$ 562.089,60	R\$ 442.926,70	R\$ 519.258,05	R\$ 556.674,41	R\$ 724.380,14
Contratados (CLT)	R\$ 11.563,20	R\$ 19.536,58	R\$ 10.653,99	R\$ 6.489,43	R\$ 9.410,61	R\$ 8.688,83	R\$ 11.992,82	R\$ 11.210,38	R\$ 13.035,43	R\$ 11.794,44	R\$ 7.476,92	R\$ 8.546,10
Salários	R\$ 7.456,88	R\$ 8.319,85	R\$ 4.716,59	R\$ 4.964,48	R\$ 7.092,70	R\$ 7.085,62	R\$ 9.444,89	R\$ 8.747,83	R\$ 5.773,56	R\$ 7.387,86	R\$ 5.234,12	R\$ 7.117,89
Benefícios (VT)	R\$ 172,15	R\$ 384,10	R\$ 344,50	R\$ 150,00	R\$ 190,00	R\$ 186,50	R\$ 679,85	R\$ 679,65	R\$ 271,00	R\$ 768,05	R\$ 545,90	R\$ -
Impostos	R\$ 2.017,61	R\$ 1.678,52	R\$ 1.450,90	R\$ 1.374,95	R\$ 2.127,91	R\$ 1.416,71	R\$ 1.868,08	R\$ 1.782,90	R\$ 1.655,87	R\$ 1.721,93	R\$ 1.696,90	R\$ 1.428,21
Rescisões	R\$ -	R\$ 7.166,94	R\$ 4.142,00	R\$ -	R\$ 5.335,00	R\$ 1.916,60	R\$ -	R\$ -				
13º / férias	R\$ 1.916,56	R\$ 1.987,17	R\$ -									
Terceirizados	R\$ 19.617,50	R\$ 20.904,50	R\$ 26.346,60	R\$ 35.278,35	R\$ 33.893,35	R\$ 50.688,35	R\$ 75.273,35	R\$ 88.615,93	R\$ 105.745,80	R\$ 105.667,66	R\$ 115.850,79	R\$ 135.933,38
Total CLT/Terceirizados	R\$ 31.180,70	R\$ 40.441,08	R\$ 37.000,59	R\$ 41.767,78	R\$ 43.303,96	R\$ 59.377,18	R\$ 87.266,17	R\$ 99.826,31	R\$ 118.781,23	R\$ 117.462,10	R\$ 123.327,71	R\$ 144.479,48

Mês/ano	nov-17	dez-17	jan-18	fev-18	mar-18	abr-18	mai-18	jun-18	jul-18	ago-18	set-18	out-18
Receita Bruta	R\$ 696.131,78	R\$ 826.632,99	R\$ 1.184.040,05	R\$ 607.170,60	R\$ 497.750,00	R\$ 433.328,49	R\$ 431.259,04	R\$ 461.613,72	R\$ 427.596,01	R\$ 387.458,12	R\$ 248.832,83	R\$ 305.009,04
Contratados (CLT)	R\$ 11.952,07	R\$ 12.770,46	R\$ 13.052,03	R\$ 12.729,83	R\$ 27.746,32	R\$ 9.048,74	R\$ 9.242,74	R\$ 21.044,22	R\$ 5.650,88	R\$ 5.719,68	R\$ 5.495,78	R\$ 5.778,27
Salários	R\$ 6.627,98	R\$ 5.167,73	R\$ 6.634,37	R\$ 7.732,91	R\$ 4.786,26	R\$ 4.939,09	R\$ 5.067,75	R\$ 2.510,18	R\$ 2.769,84	R\$ 2.835,17	R\$ 2.847,98	R\$ 2.873,00
Benefícios (VT)	R\$ 552,00	R\$ 552,00	R\$ -	R\$ -	R\$ 735,00	R\$ 756,00	R\$ 756,00	R\$ 696,00	R\$ 624,80	R\$ 632,20	R\$ 387,90	R\$ 634,10
Impostos	R\$ 1.973,52	R\$ 4.455,49	R\$ 6.417,66	R\$ 4.996,92	R\$ 4.642,30	R\$ 3.353,65	R\$ 3.418,99	R\$ 3.136,28	R\$ 2.256,24	R\$ 2.252,31	R\$ 2.259,90	R\$ 2.271,17
Rescisões	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ 17.582,76	R\$ -	R\$ -	R\$ 14.701,76	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -
13º / férias	R\$ 2.798,57	R\$ 2.595,24	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ -
Terceirizados	R\$ 147.962,85	R\$ 138.843,71	R\$ 162.034,15	R\$ 128.975,00	R\$ 116.749,94	R\$ 106.187,31	R\$ 89.220,57	R\$ 83.037,40	R\$ 85.933,50	R\$ 83.716,06	R\$ 81.585,00	R\$ 67.201,39
Total CLT/Terceirizados	R\$ 159.914,92	R\$ 151.614,17	R\$ 175.086,18	R\$ 141.704,83	R\$ 144.496,26	R\$ 115.236,05	R\$ 98.463,31	R\$ 104.081,62	R\$ 91.584,38	R\$ 89.435,74	R\$ 87.080,78	R\$ 72.979,66

APÊNDICE B

Terceirizados	Mês	Mês	Última Permanência	Total			13º Salário + Férias + 1/3 +			INSS			
	Ingresso	Saída		Remuneração	Recebido	FGTS (8%)	FGTS + INSS	Encargos	Descontado	INSS Patronal	Multa FGTS	CLT/mês	
Ádhe	set/17	mar/18	7	R\$ 3.500,00	R\$ 24.616,67	R\$ 280,00	R\$ 405,42	R\$ 539,20	R\$ 385,00	R\$ 700,00	R\$ 112,00	R\$ 2.421,62	
Ágte	jan/18	fev/18	2	R\$ 1.100,00	R\$ 2.236,67	R\$ 88,00	R\$ 124,67	R\$ 165,81	R\$ 88,00	R\$ 220,00	R\$ 35,20	R\$ 721,67	
Amti	abr/18	set/18	6	R\$ 1.500,00	R\$ 9.150,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Anro	jun/18	out/18	5	R\$ 1.500,00	R\$ 7.600,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Ania	mar/17	abr/17	2	R\$ 1.200,00	R\$ 2.440,00	R\$ 96,00	R\$ 136,00	R\$ 180,88	R\$ 96,00	R\$ 240,00	R\$ 38,40	R\$ 787,28	
Anro	abr/17	mai/17	2	R\$ 3.500,00	R\$ 7.000,00	R\$ 280,00	R\$ 405,42	R\$ 539,20	R\$ 385,00	R\$ 700,00	R\$ 112,00	R\$ 2.421,62	
Aras	abr/17	abr/17	1	R\$ 1.500,00	R\$ 1.500,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Aues	mai/17	out/18	18	R\$ 2.750,00	R\$ 50.233,33	R\$ 220,00	R\$ 313,96	R\$ 417,56	R\$ 247,50	R\$ 550,00	R\$ 88,00	R\$ 1.837,02	
Bees	jul/17	ago/17	2	R\$ 1.750,00	R\$ 3.558,33	R\$ 140,00	R\$ 198,33	R\$ 263,78	R\$ 140,00	R\$ 350,00	R\$ 56,00	R\$ 1.148,12	
Bros	out/17	mar/18	6	R\$ 1.250,00	R\$ 7.541,67	R\$ 100,00	R\$ 141,67	R\$ 188,42	R\$ 100,00	R\$ 250,00	R\$ 40,00	R\$ 820,08	
Brck	abr/17	set/17	6	R\$ 1.250,00	R\$ 7.625,00	R\$ 100,00	R\$ 141,67	R\$ 188,42	R\$ 100,00	R\$ 250,00	R\$ 40,00	R\$ 820,08	
Bral	mar/17	jan/18	11	R\$ 1.500,00	R\$ 16.800,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Brra	abr/17	jul/18	16	R\$ 1.750,00	R\$ 28.350,00	R\$ 140,00	R\$ 198,33	R\$ 263,78	R\$ 140,00	R\$ 350,00	R\$ 56,00	R\$ 1.148,12	
Brns	nov/17	mar/18	5	R\$ 1.200,00	R\$ 6.000,00	R\$ 96,00	R\$ 136,00	R\$ 180,88	R\$ 96,00	R\$ 240,00	R\$ 38,40	R\$ 787,28	
Brna	abr/17	jul/17	4	R\$ 400,00	R\$ 1.613,33	R\$ 32,00	R\$ 45,33	R\$ 60,29	R\$ 32,00	R\$ 80,00	R\$ 12,80	R\$ 262,43	
Brrm	set/17	jan/18	5	R\$ 2.250,00	R\$ 11.400,00	R\$ 180,00	R\$ 256,88	R\$ 341,64	R\$ 202,50	R\$ 450,00	R\$ 72,00	R\$ 1.503,02	
Brer	out/17	fev/18	5	R\$ 2.500,00	R\$ 12.750,00	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Cale	abr/17	abr/17	1	R\$ 6.250,00	R\$ 6.250,00	R\$ 500,00	R\$ 720,20	R\$ 957,86	R\$ 642,34	R\$ 1.250,00	R\$ 200,00	R\$ 4.270,39	
Cata	mai/17	mai/17	1	R\$ 650,00	R\$ 650,00	R\$ 52,00	R\$ 73,67	R\$ 97,98	R\$ 52,00	R\$ 130,00	R\$ 20,80	R\$ 426,44	
Cari	mai/18	out/18	6	R\$ 1.500,00	R\$ 9.150,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Cári	jun/18	out/18	5	R\$ 2.000,00	R\$ 10.133,33	R\$ 160,00	R\$ 228,33	R\$ 303,68	R\$ 180,00	R\$ 400,00	R\$ 64,00	R\$ 1.336,02	
Clia	nov/16	jul/17	9	R\$ 1.986,30	R\$ 18.009,12	R\$ 158,90	R\$ 226,77	R\$ 301,60	R\$ 178,77	R\$ 397,26	R\$ 63,56	R\$ 1.326,86	
Cles	jun/17	out/18	17	R\$ 2.000,00	R\$ 34.466,67	R\$ 160,00	R\$ 228,33	R\$ 303,68	R\$ 180,00	R\$ 400,00	R\$ 64,00	R\$ 1.336,02	
Crda	out/17	jun/18	9	R\$ 1.800,00	R\$ 16.380,00	R\$ 144,00	R\$ 205,50	R\$ 273,32	R\$ 162,00	R\$ 360,00	R\$ 57,60	R\$ 1.202,42	
Dala	abr/17	abr/17	1	R\$ 750,00	R\$ 750,00	R\$ 60,00	R\$ 85,00	R\$ 113,05	R\$ 60,00	R\$ 150,00	R\$ 24,00	R\$ 492,05	
Data	jul/18	out/18	4	R\$ 1.350,00	R\$ 5.490,00	R\$ 108,00	R\$ 153,00	R\$ 203,49	R\$ 108,00	R\$ 270,00	R\$ 43,20	R\$ 885,69	
Dack	jul/17	out/17	4	R\$ 2.500,00	R\$ 10.166,67	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Dias	nov/17	abr/18	6	R\$ 2.500,00	R\$ 15.083,33	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Didi	jul/17	jan/18	7	R\$ 1.750,00	R\$ 12.483,33	R\$ 140,00	R\$ 198,33	R\$ 263,78	R\$ 140,00	R\$ 350,00	R\$ 56,00	R\$ 1.148,12	
Dili	set/17	jan/18	5	R\$ 900,00	R\$ 4.560,00	R\$ 72,00	R\$ 102,00	R\$ 135,66	R\$ 72,00	R\$ 180,00	R\$ 28,80	R\$ 590,46	
Diim	out/17	out/18	13	R\$ 2.500,00	R\$ 32.916,67	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	

Terceirizados	Mês	Mês	Última Permanência	Total Remuneração	Total Recebido	FGTS (8%)	13º Salário + Férias + 1/3 + INSS			INSS Descontado	INSS Patronal	Multa FGTS	CLT/mês
	Ingresso	Saída					FGTS + INSS	Encargos					
Dort	jun/17	set/18	16	R\$ 5.000,00	R\$ 81.166,67	R\$ 400,00	R\$ 579,17	R\$ 770,29	R\$ 550,00	R\$ 1.000,00	R\$ 160,00	R\$ 3.459,46	
Edes	jul/18	ago/18	2	R\$ 1.500,00	R\$ 3.050,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Edjo	nov/16	mai/18	19	R\$ 4.000,00	R\$ 76.800,00	R\$ 320,00	R\$ 463,33	R\$ 616,23	R\$ 440,00	R\$ 800,00	R\$ 128,00	R\$ 2.767,57	
Eder	jul/18	out/18	4	R\$ 1.350,00	R\$ 5.490,00	R\$ 108,00	R\$ 153,00	R\$ 203,49	R\$ 108,00	R\$ 270,00	R\$ 43,20	R\$ 885,69	
Edrt	nov/16	mai/18	19	R\$ 3.200,00	R\$ 61.440,00	R\$ 256,00	R\$ 370,67	R\$ 492,99	R\$ 352,00	R\$ 640,00	R\$ 102,40	R\$ 2.214,05	
Edno	set/17	set/17	1	R\$ 1.500,00	R\$ 1.500,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Edso	nov/17	mar/18	5	R\$ 1.500,00	R\$ 7.500,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Edcz	mai/17	mai/17	1	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 240,00	R\$ 347,50	R\$ 462,18	R\$ 330,00	R\$ 600,00	R\$ 96,00	R\$ 2.075,68	
Fera	out/17	out/18	13	R\$ 1.500,00	R\$ 19.750,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Fema	jul/17	jan/18	7	R\$ 2.000,00	R\$ 14.266,67	R\$ 160,00	R\$ 228,33	R\$ 303,68	R\$ 180,00	R\$ 400,00	R\$ 64,00	R\$ 1.336,02	
Gaza	set/17	ago/18	12	R\$ 2.000,00	R\$ 24.266,67	R\$ 160,00	R\$ 228,33	R\$ 303,68	R\$ 180,00	R\$ 400,00	R\$ 64,00	R\$ 1.336,02	
Gani	jun/17	jul/17	2	R\$ 4.500,00	R\$ 9.000,00	R\$ 360,00	R\$ 521,25	R\$ 693,26	R\$ 495,00	R\$ 900,00	R\$ 144,00	R\$ 3.113,51	
Gati	jun/18	jul/18	2	R\$ 2.500,00	R\$ 5.000,00	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Game	ago/17	ago/17	1	R\$ 450,00	R\$ 450,00	R\$ 36,00	R\$ 51,00	R\$ 67,83	R\$ 36,00	R\$ 90,00	R\$ 14,40	R\$ 295,23	
Gaul	abr/17	abr/18	13	R\$ 2.700,00	R\$ 35.550,00	R\$ 216,00	R\$ 308,25	R\$ 409,97	R\$ 243,00	R\$ 540,00	R\$ 86,40	R\$ 1.803,62	
Gara	nov/16	jan/18	15	R\$ 2.713,85	R\$ 41.250,52	R\$ 217,11	R\$ 309,83	R\$ 412,08	R\$ 244,25	R\$ 542,77	R\$ 86,84	R\$ 1.812,87	
Gals	jul/17	out/18	16	R\$ 2.500,00	R\$ 40.583,33	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Gaun	out/17	out/18	13	R\$ 1.000,00	R\$ 13.166,67	R\$ 80,00	R\$ 113,33	R\$ 150,73	R\$ 80,00	R\$ 200,00	R\$ 32,00	R\$ 656,07	
Guni	fev/17	jun/17	5	R\$ 2.500,00	R\$ 12.500,00	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Gues	ago/17	nov/17	4	R\$ 2.500,00	R\$ 10.166,67	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Gues	abr/18	abr/18	1	R\$ 1.600,00	R\$ 1.600,00	R\$ 128,00	R\$ 181,33	R\$ 241,17	R\$ 128,00	R\$ 320,00	R\$ 51,20	R\$ 1.049,71	
Guer	mai/17	out/18	18	R\$ 5.000,00	R\$ 91.333,33	R\$ 400,00	R\$ 579,17	R\$ 770,29	R\$ 550,00	R\$ 1.000,00	R\$ 160,00	R\$ 3.459,46	
Gues	abr/17	out/18	19	R\$ 3.000,00	R\$ 57.800,00	R\$ 240,00	R\$ 347,50	R\$ 462,18	R\$ 330,00	R\$ 600,00	R\$ 96,00	R\$ 2.075,68	
Gurb	jul/17	mai/18	11	R\$ 6.500,00	R\$ 72.366,67	R\$ 520,00	R\$ 746,86	R\$ 993,33	R\$ 642,34	R\$ 1.300,00	R\$ 208,00	R\$ 4.410,53	
Hech	ago/17	fev/18	7	R\$ 1.500,00	R\$ 10.700,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Hess	ago/17	nov/17	4	R\$ 1.750,00	R\$ 7.116,67	R\$ 140,00	R\$ 198,33	R\$ 263,78	R\$ 140,00	R\$ 350,00	R\$ 56,00	R\$ 1.148,12	
laas	nov/16	abr/18	18	R\$ 3.750,00	R\$ 68.250,00	R\$ 300,00	R\$ 434,38	R\$ 577,72	R\$ 412,50	R\$ 750,00	R\$ 120,00	R\$ 2.594,59	
laer	jun/17	ago/18	15	R\$ 2.572,16	R\$ 39.096,83	R\$ 205,77	R\$ 293,65	R\$ 390,56	R\$ 231,49	R\$ 514,43	R\$ 82,31	R\$ 1.718,22	
Ises	jul/18	out/18	4	R\$ 1.500,00	R\$ 6.100,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Jaes	nov/17	mar/18	5	R\$ 2.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 160,00	R\$ 228,33	R\$ 303,68	R\$ 180,00	R\$ 400,00	R\$ 64,00	R\$ 1.336,02	
Jeer	nov/16	mai/17	7	R\$ 2.330,00	R\$ 16.387,67	R\$ 186,40	R\$ 266,01	R\$ 353,79	R\$ 209,70	R\$ 466,00	R\$ 74,56	R\$ 1.556,46	

Terceirizados	Mês	Mês	Última Permanência	Total Remuneração	Total Recebido	FGTS (8%)	13º Salário + Férias + 1/3 + INSS			INSS Descontado	INSS Patronal	Multa FGTS	CLT/mês
	Ingresso	Saída					FGTS + INSS	Encargos					
Joch	jun/17	out/18	17	R\$ 2.500,00	R\$ 43.083,33	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Jous	ago/17	nov/17	4	R\$ 1.800,00	R\$ 7.320,00	R\$ 144,00	R\$ 205,50	R\$ 273,32	R\$ 162,00	R\$ 360,00	R\$ 57,60	R\$ 1.202,42	
João	abr/17	mar/18	12	R\$ 1.500,00	R\$ 18.200,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Jora	out/17	out/18	13	R\$ 3.500,00	R\$ 46.083,33	R\$ 280,00	R\$ 405,42	R\$ 539,20	R\$ 385,00	R\$ 700,00	R\$ 112,00	R\$ 2.421,62	
Jono	ago/17	out/18	15	R\$ 2.750,00	R\$ 41.800,00	R\$ 220,00	R\$ 313,96	R\$ 417,56	R\$ 247,50	R\$ 550,00	R\$ 88,00	R\$ 1.837,02	
Juel	jun/17	dez/17	7	R\$ 1.000,00	R\$ 7.100,00	R\$ 80,00	R\$ 113,33	R\$ 150,73	R\$ 80,00	R\$ 200,00	R\$ 32,00	R\$ 656,07	
Lain	jan/18	out/18	10	R\$ 850,00	R\$ 8.585,00	R\$ 68,00	R\$ 96,33	R\$ 128,12	R\$ 68,00	R\$ 170,00	R\$ 27,20	R\$ 557,66	
Lajó	mai/17	set/18	17	R\$ 2.000,00	R\$ 34.533,33	R\$ 160,00	R\$ 228,33	R\$ 303,68	R\$ 180,00	R\$ 400,00	R\$ 64,00	R\$ 1.336,02	
Laer	ago/17	mai/18	10	R\$ 1.750,00	R\$ 17.675,00	R\$ 140,00	R\$ 198,33	R\$ 263,78	R\$ 140,00	R\$ 350,00	R\$ 56,00	R\$ 1.148,12	
Leto	dez/17	out/18	11	R\$ 1.500,00	R\$ 16.700,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Leza	abr/17	out/18	19	R\$ 2.500,00	R\$ 48.166,67	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Luro	out/17	abr/18	7	R\$ 3.500,00	R\$ 24.733,33	R\$ 280,00	R\$ 405,42	R\$ 539,20	R\$ 385,00	R\$ 700,00	R\$ 112,00	R\$ 2.421,62	
Luck	out/17	out/18	13	R\$ 1.000,00	R\$ 13.166,67	R\$ 80,00	R\$ 113,33	R\$ 150,73	R\$ 80,00	R\$ 200,00	R\$ 32,00	R\$ 656,07	
Luas	out/17	out/18	13	R\$ 3.000,00	R\$ 39.500,00	R\$ 240,00	R\$ 347,50	R\$ 462,18	R\$ 330,00	R\$ 600,00	R\$ 96,00	R\$ 2.075,68	
Luti	jul/17	dez/17	6	R\$ 1.200,00	R\$ 7.320,00	R\$ 96,00	R\$ 136,00	R\$ 180,88	R\$ 96,00	R\$ 240,00	R\$ 38,40	R\$ 787,28	
Luhn	ago/17	out/18	15	R\$ 2.500,00	R\$ 38.000,00	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Luse	mai/17	jul/17	3	R\$ 2.500,00	R\$ 7.583,33	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Mara	mai/17	mai/17	1	R\$ 460,00	R\$ 460,00	R\$ 36,80	R\$ 52,13	R\$ 69,34	R\$ 36,80	R\$ 92,00	R\$ 14,72	R\$ 301,79	
Maça	jul/17	ago/17	2	R\$ 1.500,00	R\$ 3.050,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Mata	mai/17	mai/17	1	R\$ 3.500,00	R\$ 3.500,00	R\$ 280,00	R\$ 405,42	R\$ 539,20	R\$ 385,00	R\$ 700,00	R\$ 112,00	R\$ 2.421,62	
Mata	jul/17	jul/17	1	R\$ 3.500,00	R\$ 3.500,00	R\$ 280,00	R\$ 405,42	R\$ 539,20	R\$ 385,00	R\$ 700,00	R\$ 112,00	R\$ 2.421,62	
Maza	nov/17	fev/18	4	R\$ 2.000,00	R\$ 8.133,33	R\$ 160,00	R\$ 228,33	R\$ 303,68	R\$ 180,00	R\$ 400,00	R\$ 64,00	R\$ 1.336,02	
Mael	fev/17	set/17	8	R\$ 1.000,00	R\$ 8.066,67	R\$ 80,00	R\$ 113,33	R\$ 150,73	R\$ 80,00	R\$ 200,00	R\$ 32,00	R\$ 656,07	
Mase	jul/17	mar/18	9	R\$ 2.500,00	R\$ 22.750,00	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Mara	dez/16	out/18	23	R\$ 4.000,00	R\$ 93.200,00	R\$ 320,00	R\$ 463,33	R\$ 616,23	R\$ 440,00	R\$ 800,00	R\$ 128,00	R\$ 2.767,57	
Maum	jul/17	out/18	16	R\$ 4.000,00	R\$ 64.933,33	R\$ 320,00	R\$ 463,33	R\$ 616,23	R\$ 440,00	R\$ 800,00	R\$ 128,00	R\$ 2.767,57	
Maia	nov/16	mar/18	17	R\$ 2.962,00	R\$ 50.847,67	R\$ 236,96	R\$ 343,10	R\$ 456,32	R\$ 325,82	R\$ 592,40	R\$ 94,78	R\$ 2.049,38	
Mage	out/17	fev/18	5	R\$ 1.500,00	R\$ 7.650,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Naar	jul/17	set/18	15	R\$ 3.000,00	R\$ 45.700,00	R\$ 240,00	R\$ 347,50	R\$ 462,18	R\$ 330,00	R\$ 600,00	R\$ 96,00	R\$ 2.075,68	
Naar	dez/16	fev/17	3	R\$ 1.500,00	R\$ 4.600,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	

Terceirizados	Mês	Mês	Última Permanência	Última Remuneração	Total Recebido	FGTS (8%)	13º Salário + Férias + 1/3 + INSS			INSS Descontado	INSS Patronal	Multa FGTS	CLT/mês
	Ingresso	Saída					FGTS + INSS	Encargos					
Naar	mai/17	mai/17	1	R\$ 1.500,00	R\$ 1.500,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Nies	jul/18	out/18	4	R\$ 2.500,00	R\$ 10.166,67	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Nies	jan/18	abr/18	4	R\$ 2.500,00	R\$ 10.000,00	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Nies	set/17	out/18	14	R\$ 2.500,00	R\$ 35.416,67	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Paor	nov/17	out/18	12	R\$ 2.500,00	R\$ 30.333,33	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Peps	out/17	jan/18	4	R\$ 2.000,00	R\$ 8.133,33	R\$ 160,00	R\$ 228,33	R\$ 303,68	R\$ 180,00	R\$ 400,00	R\$ 64,00	R\$ 1.336,02	
Pens	fev/17	fev/18	13	R\$ 4.721,00	R\$ 62.159,83	R\$ 377,68	R\$ 546,85	R\$ 727,31	R\$ 519,31	R\$ 944,20	R\$ 151,07	R\$ 3.266,42	
Raha	mai/17	jan/18	9	R\$ 2.700,00	R\$ 24.750,00	R\$ 216,00	R\$ 308,25	R\$ 409,97	R\$ 243,00	R\$ 540,00	R\$ 86,40	R\$ 1.803,62	
Raes	abr/17	jul/17	4	R\$ 1.000,00	R\$ 4.033,33	R\$ 80,00	R\$ 113,33	R\$ 150,73	R\$ 80,00	R\$ 200,00	R\$ 32,00	R\$ 656,07	
Rara	mai/17	mar/18	11	R\$ 2.500,00	R\$ 27.833,33	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	
Rees	jun/18	jul/18	2	R\$ 1.000,00	R\$ 2.000,00	R\$ 80,00	R\$ 113,33	R\$ 150,73	R\$ 80,00	R\$ 200,00	R\$ 32,00	R\$ 656,07	
Reer	out/17	out/18	13	R\$ 2.750,00	R\$ 36.208,33	R\$ 220,00	R\$ 313,96	R\$ 417,56	R\$ 247,50	R\$ 550,00	R\$ 88,00	R\$ 1.837,02	
Rido	nov/17	nov/17	1	R\$ 1.900,00	R\$ 1.900,00	R\$ 152,00	R\$ 216,92	R\$ 288,50	R\$ 171,00	R\$ 380,00	R\$ 60,80	R\$ 1.269,22	
TEED	jan/18	fev/18	2	R\$ 3.000,00	R\$ 6.100,00	R\$ 240,00	R\$ 347,50	R\$ 462,18	R\$ 330,00	R\$ 600,00	R\$ 96,00	R\$ 2.075,68	
Thff	set/17	jan/18	5	R\$ 850,00	R\$ 4.306,67	R\$ 68,00	R\$ 96,33	R\$ 128,12	R\$ 68,00	R\$ 170,00	R\$ 27,20	R\$ 557,66	
Toho	nov/16	mai/17	7	R\$ 3.500,00	R\$ 24.616,67	R\$ 280,00	R\$ 405,42	R\$ 539,20	R\$ 385,00	R\$ 700,00	R\$ 112,00	R\$ 2.421,62	
Vira	out/17	jan/18	4	R\$ 1.750,00	R\$ 7.116,67	R\$ 140,00	R\$ 198,33	R\$ 263,78	R\$ 140,00	R\$ 350,00	R\$ 56,00	R\$ 1.148,12	
Vira	fev/17	mar/17	2	R\$ 1.800,00	R\$ 3.480,00	R\$ 144,00	R\$ 205,50	R\$ 273,32	R\$ 162,00	R\$ 360,00	R\$ 57,60	R\$ 1.202,42	
Weos	jul/17	jul/17	1	R\$ 493,15	R\$ 493,15	R\$ 39,45	R\$ 55,89	R\$ 74,33	R\$ 39,45	R\$ 98,63	R\$ 15,78	R\$ 323,54	
Wiim	jul/17	abr/18	10	R\$ 1.500,00	R\$ 15.200,00	R\$ 120,00	R\$ 170,00	R\$ 226,10	R\$ 120,00	R\$ 300,00	R\$ 48,00	R\$ 984,10	
Yase	set/17	jun/18	10	R\$ 2.500,00	R\$ 25.250,00	R\$ 200,00	R\$ 285,42	R\$ 379,60	R\$ 225,00	R\$ 500,00	R\$ 80,00	R\$ 1.670,02	

ANEXO A

Receita Bruta em 12 meses (em R\$)	Alíquota
Até 180.000,00	6,00%
De 180.000,01 a 360.000,00	8,21%
De 360.000,01 a 540.000,00	10,26%
De 540.000,01 a 720.000,00	11,31%
De 720.000,01 a 900.000,00	11,40%
De 900.000,01 a 1.080.000,00	12,42%
De 1.080.000,01 a 1.260.000,00	12,54%
De 1.260.000,01 a 1.440.000,00	12,68%
De 1.440.000,01 a 1.620.000,00	13,55%
De 1.620.000,01 a 1.800.000,00	13,68%
De 1.800.000,01 a 1.980.000,00	14,93%
De 1.980.000,01 a 2.160.000,00	15,06%
De 2.160.000,01 a 2.340.000,00	15,20%
De 2.340.000,01 a 2.520.000,00	15,35%
De 2.520.000,01 a 2.700.000,00	15,48%
De 2.700.000,01 a 2.880.000,00	16,85%
De 2.880.000,01 a 3.060.000,00	16,98%
De 3.060.000,01 a 3.240.000,00	17,13%
De 3.240.000,01 a 3.420.000,00	17,27%
De 3.420.000,01 a 3.600.000,00	17,42%